

Propuesta metodológica para el desarrollo de competencias informacionales en las organizaciones

Lic. Ognara García García, MSc. Rita Raposo Villavicencio

Departamento de Bibliotecología y Ciencia de la Información. Universidad de Camagüey
Carretera Circunvalación Norte Km51/2 CP. 74 650
Camagüey- CUBA. Teléfono 53 32 26 2332. Fax. 53 32 28 20

e-mail: ognara.garcia@reduc.edu.cu ,
rita.raposo@reduc.edu.cu

RESUMEN

La información ha constituido un elemento importante para la sociedad en cada una de las formaciones económicas sociales; es un fenómeno en constante evolución y como recurso ha de ser gestionada teniendo en cuenta las peculiaridades que rodean su generación, tratamiento y difusión. En esta época en que se incrementan las actividades relativas al uso y manejo de la información juega un papel importante la gestión de información como un proceso vital en las organizaciones. Por esta razón existe la necesidad de que todas las personas adquieran y desarrollen habilidades y actitudes para la solución de problemas. Interactuar de manera efectiva con la información facilita crear, organizar y procesar información a fin de crear un nuevo conocimiento, ayuda a afrontar con eficacia la toma de decisiones. Por esta razón el presente trabajo tiene como objetivo elaborar una propuesta metodológica que permita desarrollar las competencias informacionales que intervienen en el proceso de búsqueda, organización y disponibilidad de la información en las organizaciones como proceso vital para la toma de decisiones.

Palabras Claves: Competencias, habilidades, organizaciones.

Abstract

The information has constituted an important element for the society in each one of the social economic formations; it is a phenomenon in constant evolution and as a resource it must be negotiated spreading in bill the peculiarities that surround their generation, treatment and diffusion. In this time in that the relative activities are increased to the use and handling of the information plays an important paper the administration of information like a vital process in the organizations. For this reason it exists the necessity that all the people acquire and develop abilities and attitudes for the solution of problems. Interactuar in an effective way with the information facilitates to create, to organize and to process information in order to create a new knowledge, he/she helps to confront with effectiveness the taking of decisions. For this reason the present work has as objective to elaborate a methodological proposal that allows to develop the competitions informacionales that intervene in the search process, organization and readiness of the information in the organizations like vital process for the taking of decisions.

Keywords: Competitions, abilities, organizations.

INTRODUCCIÓN

La informatización de la sociedad contemporánea es una tendencia global que ha permite acelerar vertiginosamente el proceso de mundialización económica y de esta forma trascender a otras esferas de la sociedad, como es el propio *acceso a la información* con el apoyo de las tecnologías, lo que crea un nuevo modelo social basado en la información. Por tanto, el factor clave no está en el desarrollo de la tecnología, sino en la información, en su condición de materia prima esencial, en su valor como fuente nutritiva para el desarrollo del conocimiento y en la posibilidad real de convertirse en el elemento imprescindible para la toma de decisiones en cualquier esfera.

Según (PINTO MOLINA)¹ la recuperación de la información es el siguiente paso a la determinación de las necesidades de información. Se puede recuperar a través de las siguientes herramientas: Bases de Datos, Internet, tesauros, ontologías, mapas, etc. Conocer y manejar estas herramientas contribuye a una recuperación de calidad.

El grupo de Gestión del Conocimiento del CITMA en Camagüey realizó un diagnóstico a un grupo importante de empresas priorizadas del territorio, con el fin de conocer la situación real que presentan algunas empresas, y detectó que hay limitaciones en el acceso a la información, existe un escaso conocimiento para el uso y manejo de los recursos de diversa índole, así como muy poca organización y disponibilidad de la información. Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente surge la iniciativa de confeccionar un Macroproyecto de investigación en la Universidad de Camagüey denominado “Gerencia de Recursos de Información”, que está dirigido hacia la implementación de un sistema de gestión integral en las organizaciones empresariales del territorio. Este macroproyecto consta de cuatro líneas de investigación en las que se encuentra la Búsqueda, organización y disponibilidad de información que va a estar dirigida hacia el desarrollo de un conjunto de mejoras imprescindibles para la organización; lo cual permite a la empresa una mayor calidad que la perfecciona y dota de competitividad.

Por esta razón ha llegado el momento en que las organizaciones empiecen a prestar atención a la competencias informacionales de sus trabajadores con la cual pueden contribuir al éxito de gestión del conocimiento en las empresas. Debido a que las mismas proporcionan las habilidades y los conocimientos necesarios para interactuar de forma efectiva con la información.

En su artículo “Gestión del conocimiento y competencia informacional en el puesto de trabajo” (Ortoll, 2003)² expresa que para denominar al conjunto de habilidades, destrezas, capacidades para usar de manera creativa y eficaz la información, en idioma español se

¹ Pinto, M. Búsqueda y recuperación de la información.

² Ortoll, E. (2003). Gestión del conocimiento y competencia informacional en el puesto de trabajo.

utilizan términos como cultura informacional, habilidades informativas, alfabetización informacional o competencia informacional. Esta nueva realidad también ha modificado el contrato entre las organizaciones y sus miembros, para basarse ahora en el desarrollo profesional de los primeros y en la búsqueda, por parte de los segundos, de nuevas formas para potenciar al máximo, las competencias de su personal.

Las empresas actuales están encaminadas a perfeccionar sus métodos y estilos de trabajo a través del denominado “Perfeccionamiento Empresarial”, lo que redundará en mejoras para las organizaciones. Por esta razón el presente trabajo tiene como **objetivo** elaborar una propuesta metodológica que permita desarrollar las competencias informacionales que intervienen en el proceso de búsqueda, organización y disponibilidad de la información en las organizaciones como proceso vital para la toma de decisiones.

MATERIALES Y MÉTODOS.

Los métodos y técnicas utilizadas en el desarrollo del trabajo están determinados por el objetivo general y las tareas de investigación proyectadas.

Método de análisis documental: Se desarrolla a través del análisis, valoración y generalización de la bibliografía existente sobre el tema objeto de estudio y los nuevos paradigmas de modelos de gestión para la gerencia de estrategias o de procesos.

Método sistémico: Se utilizó para modelar el objeto mediante la determinación de sus componentes elementales y la relación entre ellos.

Método dialéctico: Aplicado a esta investigación, se confirma que el desarrollo de competencias informacionales en las organizaciones, alfabetización informacional, tal como se conoce hoy se rige también por las leyes de la dialéctica, es decir que la realidad no es algo inmutable, sino que está sujeto a contradicciones y a una evolución y desarrollo perpetuo. Con esta metodología se demuestra la necesidad de que el empleo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para la toma de decisiones en las organizaciones.

La medición y el método estadístico: Se utilizó con el objetivo de determinar información numérica acerca del acceso, usabilidad, recuperación de la información, empleabilidad y frecuencia de utilización de los recursos de información disponible en la empresa. De igual forma se utilizó para la constatación del estado de las variables objeto de estudio, entre los cuales se incluyeron: Trabajo con las fuentes documentales en función de obtener las informaciones necesarias y suficientes relacionadas con el tema objeto de estudio y cuestionario para los trabajadores de la empresa con el objetivo de determinar el estado actual del problema objeto de estudio.

DESARROLLO

Antes de analizar los componentes de la competencia informacional en el puesto de trabajo es preciso que nos detengamos en clarificar, brevemente, qué entendemos por *competencia informacional*. Primeramente hay que apuntar que en la literatura sobre esta cuestión en lengua española se utilizan distintos términos para referirse, de un modo u otro, a dicho concepto. Por lo tanto, nos podemos encontrar, indistintamente, con las siguientes expresiones: ***cultura de la información, habilidades informativas o alfabetización informacional***, por citar algunas de las más habituales. Si nos detuviéramos en analizar exhaustivamente los contextos en los que se utilizan dichas expresiones podríamos encontrar matices que nos permitirían diferenciarlas. A pesar de las posibles diferencias entre las citadas expresiones podemos apreciar un elemento común que subyace en todas ellas: la idea de relacionarse de manera efectiva con el mundo de la información (Ortoll, 2003)³.

La competencia informacional se asoció, por primera vez, al uso eficaz de la información en un entorno laboral en 1974, cuando *Zurkowski* planteó que: Pueden considerarse alfabetizados, competentes en información, las personas que se han formado en la aplicación de los recursos de información a su trabajo. Han adquirido las técnicas y las destrezas necesarias para la utilización de la amplia gama de herramientas documentales, además de fuentes primarias, en el planteamiento de soluciones informacionales a sus problemas.(D Bawden, 2002)⁴

Luego entonces, ¿qué individuo puede considerarse alfabetizado en información? Una persona alfabetizada en información posee determinadas competencias que, en cualquier ambiente, tecnológico o no, le permiten interactuar con la información de manera efectiva. Organismos como la *American Library Association (ALA)*, el *Council of Australian University Librarians (CAUL)* y la *Society of College, National & University Libraries (SCONUL)*, entre otros han expuestos dichas competencias.

Por lo tanto, la alfabetización informacional es el proceso mediante el que los individuos desarrollan, tanto las habilidades como el marco intelectual propicio para comprender, hallar, evaluar y utilizar la información en un ambiente tecnológico.(Martí, 2002)⁵

Como consecuencia de los elementos descritos anteriormente, es evidente que la competencia informacional es una competencia esencial también para trabajar en el entorno laboral actual. Dicha competencia en el contexto corporativo implica que un

³ Ortoll, E. (2003). Gestión del conocimiento y competencia informacional en el puesto de trabajo

⁴ Bawden, D. (2002). Revisión de los conceptos de alfabetización informacional y alfabetización digital.

⁵ Martí, Y. (2002). Cultura y alfabetización informacional: una aproximación a su estudio. Universidad de La Habana.

trabajador sea capaz por estas habilidades adquiridas tomar decisiones sobre la base de la información. (Morales, 1996) ⁶

Propuesta metodológica.

La metodología, se fundamenta en la concepción de algunas experiencias metodológicas existentes que están dirigidas al logro del objetivo propuesto de esta investigación entre las que se revisaron la referente a: *Medición y Mejoramiento de la Productividad y Competencia Clave*: como respuesta a los nuevos requerimientos de las empresas ante el proceso de apertura y globalización de la Economía Dominicana, desde 1997 el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), viene desarrollando una Metodología para la Medición y Mejoramiento de la Productividad Empresarial, la cual consiste, en una adaptación realizada por el INFOTEP de aquella formulada y utilizada por la OIT/México. Esta Metodología es un poderoso instrumento para el análisis y solución de los problemas relacionados con el incremento de la productividad, como estrategia de competitividad; la misma, constituye un proceso integral que analiza y mide cuatro grandes grupos de indicadores, estrechamente vinculados, estos son: los Económicos-Financieros, los de Gestión de Procesos, los de Gestión de Recursos, y el Sistema de Capacitación en base a Competencias Claves.

Estas experiencias metodológicas desarrolladas en contextos corporativos ofrecen grande ventajas al punto de desarrollar a través de las mismas una mejor calidad en el desempeño laboral de sus trabajadores, permite además evaluar sus recursos humanos para ocupar los puestos en la empresa al facilitar y reducir los costos en la contratación, además de apoyar el proceso de capacitación profesional de sus empleados al promover la formación progresiva del individuo para adaptarse mas fácilmente a los cambios tecnológicos y la organización del trabajo, así como la utilización efectiva de información vista como un recurso que puede aportar beneficios a la organización y es cuando se promueve el desarrollo de la competencia informacional en dicho sector.

Para estar dotado de competencia informacional una persona debe ser capaz de reconocer **cuándo se necesita la información** y ser capaz de **localizarla, evaluarla y usarla** con eficacia y efectividad “American Library Association” (ALA).

Dado la utilidad referida a esta terminología sobre competencia informacional se corrobora en el artículo publicado por (Ortoll, 2003)⁷ que es una de las competencias

⁶ Morales, B. (1996). *Del dominio de la información a la mejora de la inteligencia, diseño, aplicación y evaluación del programa HEBORI*. España.

⁷ Ortoll, E. (2003). Gestión del conocimiento y competencia informacional en el puesto de trabajo.

esenciales para trabajar en el entorno laboral actual, donde implica que el trabajador sea capaz de: entender los distintos procesos de la organización en los que está implicado y reconocer, identificar y entender la información que sustenta dichos procesos, tanto si la información es interna como si es externa a la organización, utilizar aplicaciones y sistemas que le permitan navegar y explorar la información que necesita para llevar a cabo procesos y actividades concretas, a partir de las habilidades para la búsqueda, la obtención y el análisis de información, adquirir nuevos conocimientos que aporten valor a los objetivos estratégicos de la empresa, tomar decisiones sobre la base de la información validada, resolver problemas a partir de la información.

Las Directrices Internacionales para la Alfabetización Informativa fueron compiladas por la IFLA, con la intención de proveer un esquema práctico para implementar un programa de alfabetización informativa, partiendo desde tres componentes básicos **acceso, evaluación y uso de la información**. Estas directrices que se tomaron en cuenta para la realización de este trabajo pueden ser adaptadas teniendo en cuenta que cada organización es única y diferente en cuanto a prioridades de las instituciones, componentes individuales, recursos de que dispongan. Basada en estos supuestos, la **metodología** para el desarrollo de habilidades de competencias informacionales en organizaciones empresariales, consta de seis momentos importantes: **Primera etapa:** Definir necesidades de información asociadas al cumplimiento de la actividad a realizar, **Segunda etapa:** Identificar fuentes de información a utilizar, **Tercera etapa:** Acceso y uso de la información, **Cuarta etapa:** Elaborar nueva información, **Quinta etapa:** Organizar información, **Sexta etapa:** Compartir información.

A continuación se muestra cómo precisar cada una de ellas:

Primera Etapa. Definir necesidades de información asociadas al cumplimiento de la actividad a realizar (Encontrar información).

Para definir las necesidades de información es necesario que los directivos en las organizaciones comprendan el beneficio que les aporta la información por su nivel práctico y aplicable a casos concretos en la empresa, para ello se pretende como **objetivo:** Desarrollar las habilidades precisas para que la organización sea capaz de determinar sus propias necesidades de información.

Habilidades para reconocer la necesidad de información

El empresario deberá ser capaz de:

Conocer los objetivos y las prioridades de la organización, conocer la estructura que posee la organización, estudiar las fuentes documentales y no documentales para familiarizarse con la ocupación, delimitar conceptos y términos básicos asociados con la ocupación, identificar los conocimientos o habilidades requeridos para cumplir las tareas

precisadas, identificar el uso de la información que demanda la ocupación, identificar información que precisa el individuo para el cumplimiento de las actividades, expresar, definir y articular la necesidad informativa.

Segunda Etapa. Identificar fuentes de información a utilizar.

En los procesos de toma de decisión empresariales es necesario que se le suministre la información adecuada para que su funcionamiento sea eficiente. Para alcanzar este fin, es indispensable que exista una interacción con el Sistema de Información Empresarial, de manera tal que el modelo se vea alimentado por la información proveniente tanto de fuentes internas como externas a la organización, lo cual conlleva una gestión eficiente y eficaz de los recursos informacionales relacionados con el mismo. Al identificar las fuentes de información estamos precisando las oportunidades para satisfacer las necesidades de información anteriormente definidas. Es por ello, que en esta etapa se tiene como **objetivo**: Desarrollar las habilidades precisas para que la organización sea capaz de identificar tipos y formatos de fuentes potenciales de información a utilizar en la organización.

Habilidades para determinar las mejores fuentes de información.

El empresario deberá ser capaz de:

Localizar la información.(oficina, institución, sitio Web, personas), identificar la información disponible para el cumplimiento de la ocupación, tanto en la organización como fuera de ella, diferenciar las características de cada tipo de fuentes (primarias, secundarias, documentales o no documentales), reconocer los distintos recursos adecuados a la necesidad de información, impresos y no impresos, determinar recursos que se adecuan a la ocupación en cuanto a: (transformaciones, accesibilidad), tener decisión para encontrar información, iniciar el proceso de búsqueda.

Tercera etapa: Acceso y uso de la información.

En esta etapa se tiene como **objetivo**: Desarrollar las habilidades precisas para que la organización sea capaz de diseñar las estrategias para acceder y usar la información de manera eficaz y eficiente en la organización.

Habilidades para construir estrategias para acceder y usar la información:

El empresario deberá ser capaz de:

Comprender cómo la información está diseñada, almacenada y organizada, recurrir a los servicios apropiados para obtener la información necesaria (interna y externa) tales como acceso al documento, asociaciones profesionales, oficinas institucionales de investigación, recursos comunitarios, expertos y profesionales en ejercicio), Estar actualizado sobre los cambios en las tecnologías de la información y la comunicación, utilizar los servicios de alerta y actualización, acceder a las fuentes de información seleccionadas, especificar las herramientas de búsquedas y acceso a la información

disponible o accesible, seleccionar los métodos y herramientas de búsqueda más conveniente en cada caso, desarrollar estrategias de búsquedas (convencionales y automatizadas), identificar palabras clave, sinónimos y términos relacionados para la información que necesita, construir y poner en práctica estrategias de búsqueda diseñadas utilizando los comandos apropiados, suscribirse en listas de distribución y grupos de discusión de correo electrónico, distinguir los diferentes tipos de información para su evaluación, definir y aplicar los criterios para evaluar la información, verificar la fiabilidad, validez, adecuación, autoridad, oportunidad o sesgo de la fuente, valorar cantidad, calidad y relevancia de la información obtenida, extraer la mejor información para el cumplimiento de la ocupación, reflexionar sobre el proceso de búsqueda de información y revisa las estrategias de búsqueda si es necesario, comprender las cuestiones éticas, legales y sociales que envuelven a la información y a las tecnologías de la información, cumplir con las normas y la etiqueta en relación con el acceso y uso de la información

Cuarta Etapa. Elaborar nueva información.

Para elaborar nuevos conceptos o crear la nueva información nos trazamos en esta etapa tiene como **objetivo**: Desarrollar las habilidades precisas para que la organización sea capaz de elaborar nuevas informaciones a utilizar en la organización.

Habilidades para crear la nueva información.

El empresario deberá ser capaz de:

Aprender o internalizar información, como un conocimiento personal, crear un nuevo conocimiento, poseer un pensamiento crítico y lógico, interrelacionar conceptos y arribar a conclusiones sobre la base de la información obtenida, seleccionar la información que aporta evidencias y resume las principales ideas extraídas de la información reunida, establecer las características de la información (contradicciones, valor añadido) información, seleccionar el medio y formato más apropiado para presentar la información, aplicar criterios de estilo para presentar la información, seleccionar y utilizar la aplicación informática más apropiada para presentar la nueva información, cumplir normas éticas y legales asociadas al acceso y uso de la información, presentar el producto informativo.

Quinta Etapa. Organizar información

En esta etapa se tiene como **objetivo**: Desarrollar las habilidades precisas para que la organización sea capaz de organizar la información a utilizar en la empresa.

Habilidades para organizar la información.

El empresario deberá ser capaz de:

Ordenar, clasificar, almacenar la información, agrupar y organizar la información recuperada, determinar cuál es la mejor información y la más útil, organizar la información mediante un sistema bibliográfico automatizado de gestión de referencias

personalizadas (EndNote), utilizar correctamente citas bibliográficas en informes de proyectos, investigaciones, artículos, libros, etc, aplicar la información en forma individual o grupal para lograr un objetivo específico, comprender los aspectos económicos, legales y sociales que rodean el uso de la información, con el fin de acceder a ella y utilizarla ética y legalmente.

Sexta Etapa. Compartir información.

En esta etapa se tiene como **objetivo:** Desarrollar las habilidades precisas para que la organización sea capaz de compartir la información.

Habilidades para compartir información:

El empresario deberá ser capaz de:

Diseminar y socializar la información, seleccionar el medio y formato más apropiado para presentar la información, seleccionar y utilizar la aplicación informática más apropiada para presentar la nueva información, utilizar los recursos de la red de área local y amplia, extraer del cúmulo de información recuperada la información realmente pertinente, generalizar e interpretar la información, comunicar el producto de aprendizaje, haciendo reconocimientos a la propiedad intelectual, reconocer la utilización de sus fuentes de información a la hora de comunicar el producto o la actividad.

Un complemento significativo para una mejor entrega de los productos y servicios de información es la implementación de mecanismos de control y evaluación. Medir el impacto que producen en el entorno empresarial será vital para reevaluar procedimientos y tareas. Conocer cómo influyen los servicios en el comportamiento organizacional, cuánto enriquecen el capital intelectual y el aprendizaje organizacional, cómo mejoran la toma de decisiones y el capital humano es esencial para el trabajo de información, con ello es posible saber si se apoyan de veras los objetivos de la organización y cuán acertadas son las acciones de información. La falta de retroalimentación limita la eficiencia de los servicios. Se ha de ser usuario de los propios servicios. La información que ellos suministran mediante encuestas, entrevistas, estadísticas de uso, medidas de indicadores de calidad, hablan sobre su nivel de satisfacción, utilidad y relevancia.

CONCLUSIONES

La propuesta metodológica para el desarrollo de habilidades informacionales en la ECOAI 8 de Camagüey plantea a manera de conclusión que:

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas y los comentarios emitidos por los directivos de la empresa, se detectó que existe una carencia casi generalizadas sobre la formación profesional en cuanto al desarrollo de habilidades informacionales, que implica las capacidades para el manejo de la tecnología, la cual fomentará el desarrollo de la creatividad e iniciativa para una correcta toma de decisión en la empresa. Por parte de la propia empresa se debe intensificar la labor de formación para el aprendizaje continuo, en el puesto de trabajo, para lograr desarrollar las habilidades informacionales básicas que trascienda del aprendizaje institucional al aprendizaje autodidacta al tomar relevancia como medio para mantener la aptitud en el empleo por sus características cambiantes.

Referencias Bibliográficas

Aguareles, M. (2001). *Glosario sobre teoría informacional*. from <http://www3.lmi.ub.es/profes/aguarele/materials%20TCA/materials/glosario.html>.

ALA. Characteristics of Programs of Information Literacy that Illustrate Best Practices from the Association of College & Research Libraries. (2003). from <http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/characteristics.htm>

Angulo, N. (Ed.). (2005). *De la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento: más que un glosario*. México.

Banwden, D. (2002). Revisión de los conceptos de alfabetización Informacional y alfabetización digital. *ANALES DE DOCUMENTACIÓN*(5), 361-408.

Barreiro, A. (2003). Los costos de oportunidad de la información y la innovación tecnológica en las empresas. *Ciencias de la Información*, 34(3).

Barrios, E. (2000). Gestión de las Competencias. from http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/observ/vargas/intecap/gest_com/index.htm

Bawden, D. Revisión de los conceptos de alfabetización Informacional y alfabetización digital. from <http://64.233.169.104/search?q=cache:rQbSvYBwgnwJ:www.um.es/fccd/anales/ad05/ad0521.pdf+El+uso+inicial+del+t%C3%A9rmino+por+Zurkowski+e&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=cu>

Bawden, D. (2002). Revisión de los conceptos de alfabetización informacional y alfabetización digital. . *Anales de Documentación*, 5, 376. .

Burchinall, L. (Ed.). (1976). *The Communications Revolution: America's third century challenge*, in *The Future of Organising Knowledge*. Texas.

Cabrera, V. E. (2004). La Evolución Histórica de la Información [Electronic Version] from http://64.233.169.104/search?q=cache:ANcprJ_X8_IJ:iteso.mx/~alep/la_evolucion_historica.doc+evoluci%C3%B3n+de+la+informaci%C3%B3n&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=cu.

Cornella, A. (2000). La gestión de la información en las organizaciones [Electronic Version].

Cortez, E. M., & Kazlauskas., E. J. (1996). *Information Policy Audit: a case study of an organizational analysis tool*. .

Díaz, D. (2005). Toma de decisiones: el imperativo diario de la vida en la organización moderna. *ACIMED*, 13(3).

Eisenberg, M., & Jonson, D. (2003). Learning and Teaching Information Technology Skills in Context. . from <http://www.libraryinstruction.com/info-tech.html>

EP, S. (1988). An informational approach to cognition of reality. [Electronic Version]. *Kiev: Naukova Dumka* from eprints.rclis.org/4550/ - 22k - .

Gates, B. (2006). Bill Gates desvela nuevas soluciones de búsqueda de información empresarial. Retrieved febrero 2007, from http://www.microsoft.com/spain/prensa/noticias/mayo_06/n18.msp

Gil, I. (1996). *Sistemas y tecnologías de la información para la gestión.*, from CD-ROM.

Goñi, I. (2000). Algunas reflexiones sobre el concepto de información y sus implicaciones para el desarrollo de las ciencias de la información. *ACIMED*, 8(3), 7.

Henczel, S. (2000). The information audit as a first step towards effective knowledge management: an opportunity for the special librarian. *INSPEL*, 34(3-4, p).

Iberfop-oei. (1998). Programa Iberoamericano de Cooperación para la Formación Profesional IBERFOP-OEI – Iberoamérica "Metodología para definir competencias [Electronic Version] from http://www.formaciontecnica.cl/website.asp?id_domain=1055842&page=1056204.

INEM (Ed.). (1995). *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional*. Madrid.

Kulthau, C. (1993). Implementing a Process Approach to Information Skills: A Study Identifying Indicators of Success in Library Media Programs. *School Library Media Quarterly*, 22(1).

Langefors, B. (Ed.). (1973.). *Teoría de los sistemas de información*. Buenos Aires: El Ateneo,.

Linares, R. (2004). La Ciencia de la Información en su etapa fundacional. *Ciencias de la Información*, 35(1).

Maldonado, M. O. B., & Sánchez, S. S. (2003). Actualización tecnológica e Internet en los servicios de información / Technological updating and Internet in information services. *Ciencias de la Información*, 34(2).

Marí Sáez, V. (1998). Tecnología y Sociedad [Electronic Version] from <http://usuarios.lycos.es/vmari/>.

Martí, Y. (2002). *Cultura y alfabetización informacional: una aproximación a su estudio*. Universidad de La Habana, La Habana.

Martí, Y. (2007). Diseño de programas de alfabetización informacional. *ACIMED*, 15(3).

Morales, B. (1996). *Del dominio de la información a la mejora de la inteligencia, diseño, aplicación y evaluación del programa HEBORI*. España.

Muñoz, A. (2003). Sistemas de información en las empresas. *Hipertext.net*, 1.

Noel, A. M. (1996). Información: una nueva propuesta conceptual. *Ciencia de la Información*, 27(4), 190-195.

Núñez, I. (2003). AMIGA. v. 3.0. De la Auditoría de Información al Aprendizaje Organizacional.

Ortoll, E. (2003). Gestión del conocimiento y competencia informacional en el puesto de trabajo [Electronic Version] from <http://www.uoc.edu/dt/20343/index.html>.

Páez, I. (1992). *Gestión de la inteligencia, aprendizaje tecnológico y modernización del trabajo informacional. Retos y oportunidades.* .

Paños, A. (1999). Reflexiones sobre el papel de la información como recurso competitivo de la empresa. *Anales de la Documentación*(2), 21-38.

Pinto, M. Búsqueda y recuperación de la información. from www.mariapinto.es/e-coms/recu_infor.htm

Plotnick, E. Information Literacy. from <http://www.ericdigests.org/1999-4/information.htm>

Ponjuán, G. (2004). Gestión de información en las organizaciones. Dimensiones e Implementación para el éxito organizacional from <http://www.nuevoparhadigma.com.ar/gponjuan.htm>

Ramos, L. (2003). El producto informativo en el entorno digital. *Ciencias de la Información*, 34(3).

Rodríguez, G. (2006). *Mercados de trabajo, calificación y competencias laborales en la industria electrónica en la Zona Metropolitana de Guadalajara. El Caso de Jabil Circuit 2003-2005.*

Rodríguez, G. (2007). ¿Qué son las competencias laborales? , from <http://www.eumed.net/ce/2007a/grg-comp.htm>

Rojas, Y. (2004). Organización de la información: un factor determinante en la gestión empresarial *ACIMED*, 12, no.2, p.1-1. ISSN 1024-9435. ...12(2), 1-1.

Ros, M. (2004). Metodologías para la auditoría de información [Electronic Version] from <http://www.documentalistaenredado.net/32/el-porqu-de-las-auditoras-de-informacin-en-las-organizaciones/trackback/>.

Sánchez, M., & Vega, J. (2003). Algunos aspectos teórico-conceptuales sobre el análisis documental y el análisis de información *Ciencias de la Información*, 34(2).

Sánchez, N., & Alfonso, I. (2007). Las competencias informacionales en las ciencias biomédicas: una aproximación a partir de la literatura publicada *Acimed*, 15(2).

Schein, E. (1988). *Process consultation*. Cambridge: Addison-Wesley Publishing Company, 81 from www.fcis.oise.utoronto.ca/~daniel_sc/assignment1/1987schein.html.

Soy, C. (2003). *Auditoría de la Información: análisis de la información generada en la empresa.*, from CD-ROM.

Tuckett, H. (Ed.). (1989). *Computer literacy, information literacy and the role of the instruction librarian, in Coping with information illiteracy: bibliographic instruction for the information age, GE Mensching and TB Mensching*

Villardefrancos, M. (2006). La auditoria de información en Cuba. *Ciencias de la información*.